

Risposta n. 11/2022

OGGETTO: Interpello articolo 11, comma 1, lettera a), legge 27 luglio 2000, n. 212 - Applicazione dell'addizionale del 10 per cento sugli emolumenti corrisposti sotto forma di bonus e stock option a dirigenti e collaboratori che operano nel settore finanziario - Articolo 33 del decreto legge n. 78 del 2010

Con l'istanza di interpello specificata in oggetto, e' stato esposto il seguente

QUESITO

La banca Alfa S.p.A. (di seguito, l'*Istante* o la *Banca*) chiede chiarimenti, in qualità di sostituto d'imposta, in merito alla corretta modalità di applicazione dell'aliquota addizionale IRPEF del 10 per cento prevista dall'articolo 33, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, come modificato dall'articolo 23, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, con riferimento a talune forme di remunerazione che corrisponde ai propri dirigenti in forza di specifici accordi contrattuali.

In particolare, l'*Istante* fa presente che il sistema "standard" di remunerazione a favore dei propri dirigenti è articolato in:

- una remunerazione annua fissa;
- una remunerazione variabile, in contanti e/o in titoli azionari della *Banca*, con erogazione scaglionata nelle sei annualità successive, secondo le modalità dettate

dalla Banca d'Italia;

- un corrispettivo derivante da patti di non concorrenza (di seguito, "PNC") e da patti sul termine di preavviso (di seguito, "PTP" e insieme al "PNC", i "Patti"), anch'esso contrattualmente pattuito e corrisposto con cadenza mensile.

In relazione a quest'ultima fattispecie, per quanto qui rileva, i Patti, sottoscritti dai dipendenti sulla base di un modello "standard", prevedono:

- quanto al PNC, che il dipendente riceva un corrispettivo, in rate mensili posticipate, a titolo di indennità a fronte dell'obbligo - per un dato periodo dalla data di cessazione del rapporto di lavoro - di non svolgere, direttamente o indirettamente, per conto proprio o di terzi ed a qualsiasi titolo, attività in concorrenza con quella della *Banca*, e più in generale di non compiere azioni che comportino la segnalazione o presentazione a terzi di clientela della *Banca*. Il contratto prevede che il corrispettivo sia determinato in un importo fisso, con una somma minima garantita pari ad una percentuale della retribuzione annua lorda percepita al momento della cessazione del rapporto di lavoro, calcolata sulla sola retribuzione fissa (vale a dire escludendo dal computo l'indennità annua a titolo di non concorrenza e le componenti retributive variabili);

- quanto al PTP, che il dipendente riceva un corrispettivo, corrisposto in rate mensili, a titolo di indennità a fronte dell'obbligo di estensione, rispetto al termine contrattualmente previsto, del periodo di preavviso da osservare in ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni.

L'*Istante* fa presente, inoltre, che alcuni dirigenti ricoprono contemporaneamente, in virtù di pattuizioni distinte rispetto al contratto di lavoro dipendente, anche incarichi societari, presso altre società del gruppo. A titolo esemplificativo, rappresenta in particolare che, al momento, due dirigenti della *Banca* sono altresì membri del Consiglio di Amministrazione (il primo con funzione di Vice Presidente, il secondo di amministratore) di una società interamente controllata dalla *Banca* (di seguito, la "Società") che si occupa della concessione di finanziamenti sotto

qualsiasi forma nei confronti del pubblico e che dunque opera, come la *Banca*, nel settore finanziario.

I predetti dirigenti ricevono quindi, in aggiunta alla remunerazione (fissa e variabile) ed al corrispettivo derivante dai Patti, erogati dall'*Istante*, un compenso annuo fisso a fronte della carica sociale ricoperta, riconosciuto dalla Società all'atto della nomina, ai sensi dell'articolo 2389, primo comma, del codice civile.

Rappresentato quanto sopra, l'*Istante* chiede di sapere:

- con riferimento ai dirigenti della *Banca* che svolgono altresì la funzione di amministratori presso un'altra società del gruppo, se le remunerazioni riconosciute a loro favore dai diversi soggetti eroganti vadano sommate per la determinazione della remunerazione fissa rilevante ai fini dell'addizionale e, dunque, se sussista, in capo alla *Banca*, in qualità di datore di lavoro, l'obbligo di tenere conto pure degli emolumenti percepiti dal proprio dirigente a fronte della carica sociale ricoperta presso un'altra società del gruppo, anch'essa operante nel settore finanziario, ai fini del calcolo del rapporto tra remunerazione fissa e variabile, al superamento della quale trova applicazione l'addizionale; con riferimento a tutti i dirigenti che hanno sottoscritto i Patti, se la remunerazione percepita a fronte degli stessi rientri nel computo della remunerazione fissa, ai fini della applicazione dell'addizionale, ovvero comunque, quand'anche la remunerazione fissa vada considerata al netto del valore dei Patti, se tale valore confluisca o meno nel "plafond" della remunerazione variabile, e rientri quindi nell'importo da assoggettare all'addizionale.

SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE

In relazione al primo quesito, concernente la corretta determinazione delle due forme di remunerazione (fissa e variabile) rilevanti ai fini dell'applicazione dell'addizionale in presenza di diversi rapporti contrattuali, l'*Istante* osserva che le modalità applicative dell'addizionale di cui all'articolo 33 del decreto legge n. 78 del

2010 presuppongono la sussistenza di un rapporto di lavoro dipendente tra il soggetto erogatore e il soggetto percettore e, quindi, sotto il profilo fiscale, l'esistenza di un rapporto fra sostituto d'imposta e sostituito.

I compensi percepiti dai dirigenti in qualità di amministratori di un'altra società che opera nel settore finanziario risulterebbero, dunque, astrattamente rilevanti ai fini dell'applicazione dell'addizionale in esame, proprio perché erogati ad un soggetto che opera nel settore finanziario e nell'ambito di un rapporto di lavoro assimilato a quello di lavoro dipendente.

L'*Istante* osserva, tuttavia, che l'articolo 33 del decreto legge n. 78 del 2010 non reca alcuna indicazione circa la necessità di tenere conto degli ulteriori rapporti lavorativi intrattenuti dal dipendente con altri soggetti.

In ragione di ciò, l'*Istante* ritiene corretto concludere che qualora uno stesso percettore riceva, da società diverse (pur appartenenti al medesimo gruppo), una retribuzione fissa, in qualità di dirigente, ed un compenso fisso in ragione della sua carica di amministratore, il datore di lavoro/sostituto d'imposta non debba considerare congiuntamente questi due componenti al fine di quantificare la retribuzione fissa rilevante per il calcolo dell'addizionale.

Riguardo al secondo quesito, concernente la riconducibilità delle remunerazioni percepite nell'ambito dei Patti alla quota fissa o alla quota variabile della retribuzione, l'*Istante* osserva che l'articolo 33 del decreto legge n. 78 del 2010 non reca una definizione di remunerazione fissa o variabile, limitandosi a prevedere l'applicazione dell'addizionale alle forme di remunerazione variabile *operate sotto forma di bonus e stock option*.

La *Banca* fa presente che la circolare della Banca d'Italia 17 dicembre 2013, n. 285 e successivi aggiornamenti contiene una puntuale definizione di retribuzione fissa e variabile nel settore bancario, secondo cui nella retribuzione variabile rientrano anche gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza e, in via generale, ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come

remunerazione fissa. Tuttavia, l'*Istante* osserva che il valore dei Patti riconosciuto ai propri dirigenti:

- risulta contrattualmente predeterminato, venendo corrisposto al dipendente sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali, afferenti in specie all'obbligo, da parte del percettore, di non porre in essere attività di concorrenza a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, ovvero di estendere il periodo di preavviso da osservare in ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro;

- non è parametrato alla *performance* del dipendente, né della *Banca*.

Il valore dei Patti, in sostanza, non risulta legato, né nell'*an*, né nel *quantum*, ai risultati della *Banca* o del singolo dirigente, dato che i relativi importi sono erogati a fronte del semplice rispetto, da parte di quest'ultimo, degli obblighi di preavviso/non concorrenza, in vigenza del rapporto di lavoro dipendente o a seguito della sua cessazione.

L'*Istante* osserva, inoltre, che il riconoscimento di tale tipologia di remunerazione non risponde a logiche premiali collegate agli andamenti del mercato, bensì a logiche di fidelizzazione del personale dipendente, da un lato, e di tutela del datore di lavoro rispetto alla cessazione del rapporto di lavoro, dall'altro.

Sulla base di tali considerazioni e attesa la *ratio* dell'articolo 33 del decreto legge n. 78 del 2010, l'*Istante* ritiene che, ai fini dell'applicazione dell'addizionale in esame, i compensi corrisposti per i Patti debbano essere ricondotti nell'ambito della remunerazione fissa.

Qualora non si condividesse la predetta ricostruzione, l'*Istante* ritiene, in via subordinata, che detto importo non debba comunque concorrere nel computo della retribuzione variabile rilevante ai fini dell'applicazione dell'addizionale in quanto l'articolo 33 sopra citato non prevede l'applicazione dell'addizionale su qualsiasi forma di remunerazione variabile, limitandola a quelle *operate sotto forma di bonus e stock options*; categorie alle quali, per le ragioni sopra esposte, il valore dei Patti non può essere ricondotto. L'*Istante* ritiene, inoltre, che l'esclusione dei Patti dal perimetro di

applicazione della addizionale sia maggiormente aderente alla *ratio* della disposizione in esame, essendo difficile sostenere che gli stessi possano contribuire alla destabilizzazione dei mercati finanziari.

PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Il comma 1 dell'articolo 33 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, dispone che *«in dipendenza delle decisioni assunte in sede di G20 e in considerazione degli effetti economici potenzialmente distorsivi propri delle forme di remunerazione operate sotto forma di bonus e stock options, sui compensi a questo titolo, che eccedono il triplo della parte fissa della retribuzione, attribuiti ai dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti nel settore finanziario nonché ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nello stesso settore è applicata una aliquota addizionale del 10 per cento»*.

Successivamente, l'articolo 23, comma 50-*bis*, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, ha introdotto nel citato articolo 33, il comma 2-*bis*, ai sensi del quale per i compensi erogati sotto forma di bonus e stock option di cui al comma 1, l'addizionale si applica *«sull'ammontare che eccede l'importo corrispondente alla parte fissa della retribuzione»*. La modifica normativa intervenuta ha aumentato, dunque, la quota di compensi variabili su cui applicare l'addizionale corrisposti a decorrere dal 17 luglio 2011 (comma 50-*ter*).

Il comma 2 del citato articolo 33 del decreto legge n. 78 del 2010 prevede che *«l'addizionale è trattenuta dal sostituto d'imposta al momento di erogazione dei suddetti compensi e per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, è disciplinata dalle ordinarie disposizioni in materia di imposte sul reddito»*.

Chiarimenti in merito alle modalità applicative dell'addizionale e agli effetti delle modifiche apportate dall'articolo 23 del decreto legge n. 98 del 2011, sono stati forniti con le circolari 15 febbraio 2011, n. 4/E, 13 maggio 2011, n. 20/E, e 5 agosto 2011, n.

41/E.

In particolare, per quanto di interesse in questa sede, nella circolare n. 4/E del 2011, paragrafo 13.2, è stato chiarito che l'addizionale trova applicazione nei confronti dei dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti e dei collaboratori che operano nel settore finanziario, nonché nei confronti dei titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nel presupposto che anche a tali figure possa essere attribuita un elevato grado di autonomia e potere decisionale come si evince dalla relazione illustrativa al decreto che menziona tra i destinatari della norma gli amministratori di società.

Riguardo alla retribuzione imponibile, il citato documento di prassi ha precisato, al paragrafo 13.3, che presupposto per l'applicazione dell'addizionale è l'articolazione della retribuzione in una parte fissa e in una parte variabile e che i compensi da assoggettare all'aliquota addizionale devono essere individuati sulla base delle pattuizioni contrattuali senza tener conto, pertanto, della rilevanza fiscale delle varie componenti retributive, né del criterio temporale di individuazione del momento impositivo. In particolare, occorre considerare le componenti retributive fisse previste dal contratto di lavoro o di collaborazione (al lordo quindi delle ritenute fiscali e previdenziali) e raffrontarle con la retribuzione variabile maturata per il medesimo anno. Attesa la formulazione generica della norma, rientrano tra gli emolumenti premiali erogati sotto forma di *stock option*, tutte le forme di incentivazione realizzate con azioni.

La stessa circolare ha chiarito, inoltre, al paragrafo 13.4, che l'aliquota addizionale, disciplinata da una norma autonoma, si configura come un prelievo d'imposta indipendente dall'IRPEF, anche se ne mutua la disciplina per quanto concerne l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, ed è trattenuta dal sostituto d'imposta al momento di erogazione dei *bonus* e delle *stock option*.

Con circolare n. 20/E del 2011, paragrafo 5.14, sono stati forniti chiarimenti in merito alla corretta applicazione dell'addizionale in relazione all'ipotesi in cui un

medesimo soggetto rivesta la qualifica di dirigente e sia anche titolare di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in qualità di amministratore presso la medesima società operante nel settore finanziario.

In particolare, nel citato documento di prassi, è stato chiarito che la titolarità in capo al medesimo soggetto di due distinti rapporti di lavoro (dipendente e collaborazione coordinata e continuativa) comporta la conseguente applicazione della norma in modo distinto per ciascuno dei due rapporti.

Per calcolare l'importo su cui applicare l'addizionale devono, dunque, considerarsi separatamente le componenti retributive erogate in relazione all'attività di amministratore da quelle erogate in relazione all'attività di dirigente.

Rappresentato quanto sopra, in relazione al primo quesito, avente ad oggetto la corretta applicazione dell'addizionale nei confronti dei dipendenti della *Banca* che, oltre a rivestire la qualifica di dirigente, ricoprono la carica di amministratore presso un'altra società appartenente al medesimo gruppo, anch'essa operante nel settore finanziario, la scrivente ritiene condivisibile la soluzione proposta dall'*Istante* di considerare distintamente le componenti retributive dei due rapporti di lavoro.

L'*Istante*, in qualità di sostituto d'imposta, dovrà, quindi, calcolare l'importo da assoggettare all'addizionale del 10 per cento considerando solo le componenti retributive erogate ai propri dipendenti per l'attività di dirigente e non anche il compenso percepito da questi ultimi per l'attività di amministratore svolta, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, presso un'altra società operante nel settore finanziario.

In relazione al secondo quesito, avente ad oggetto la riconducibilità delle remunerazioni percepite nell'ambito dei Patti (patto di non concorrenza, disciplinato dall'articolo 2125 del codice civile, e patto sul termine di preavviso) alla quota fissa o alla quota variabile della retribuzione, si rammenta che, nella circolare n. 4/E del 2010 sopra citata, è stato precisato che, ai fini della determinazione della parte fissa della retribuzione rilevante ai fini dell'applicazione dell'addizionale in commento, occorre

considerare le componenti retributive fisse previste dal contratto di lavoro o di collaborazione.

Per quanto riguarda le componenti reddituali su cui applicare l'addizionale, tenuto conto dell'evoluzione delle politiche retributive che si sono consolidate nel corso degli anni, nel concetto di *bonus* di cui all'articolo 33 in esame, rientrano le remunerazioni la cui erogazione è subordinata al verificarsi di determinate condizioni, che possono riguardare sia il raggiungimento di determinati obiettivi sia il rispetto di determinati parametri.

Tra gli importi che possono essere riconosciuti a determinate condizioni devono essere ricompresi quelli corrisposti per la conclusione di patti di non concorrenza di cui all'articolo 2125 del codice civile e di patti per il prolungamento del preavviso, in quanto gli stessi non sono riconosciuti a tutti i dipendenti ma sono riconosciuti solo ad alcuni di essi in relazione alla loro posizione all'interno dell'azienda e su base discrezionale; inoltre, in caso di mancato rispetto di tali patti può essere richiesta al dipendente la restituzione delle somme erogate, in aggiunta all'eventuale penale.

Al riguardo, si evidenzia, che i modelli standard di PNC e PTP allegati all'istanza, in conformità dei quali sono stati redatti i Patti sottoscritti dai dirigenti della *Banca*, prevedono l'applicazione delle clausole di "*malus*" e di "*claw-back*", in esecuzione delle disposizioni in materia di "*Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione*" emanate dalla Banca d'Italia con circolare 17 dicembre 2013, n. 285 e successivi aggiornamenti. Tali clausole consentono alla *Banca* di sospendere (*malus*) o chiedere la restituzione, anche parziale (*claw-back*), delle somme riconosciute per i Patti, a fronte di valutazioni *ex-post* negative dei risultati aziendali, ovvero di comportamenti fraudolenti o connotati da colpa grave da parte del dipendente che abbiano generato o contribuito a generare danni e/o perdite a carico del gruppo bancario o della clientela.

La questione è stata oggetto di analisi da parte della Banca d'Italia, la quale, con circolare 17 dicembre 2013, n. 285, e successivi aggiornamenti, ha definito

remunerazione fissa come *"la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali - quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità - che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca"* e remunerazione variabile come *"la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza)".* Nella medesima circolare viene specificato che nella remunerazione variabile rientrano anche *"gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza"*.

Sulla base di quanto precede, considerato che la Banca è tenuta ad applicare alle somme in questione i predetti meccanismi di correzione *ex post* e atteso, altresì, che la Banca d'Italia, nel motivare la decisione di inquadrare i predetti importi tra le componenti della remunerazione variabile, ha affermato che gli stessi, pur non dipendendo dalla *performance*, posso creare incentivi all'assunzione di rischi, si ritiene che tali compensi debbano essere ricompresi nell'importo della remunerazione variabile da assoggettare all'addizionale del 10 per cento, ai sensi dell'articolo 33 del decreto legge n. 78 del 2010.

Il presente parere è reso sulla base degli elementi, assunti acriticamente così come illustrati nell'istanza di interpello, nel presupposto della loro veridicità e concreta attuazione del contenuto.

LA DIRETTRICE CENTRALE

(firmato digitalmente)